

26.02.2025

Center for HR og Uddannelse
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

HR-nøgletal

1. kvartal 2025



Indhold

Fast indhold

- Uddannelse: SOSU-elevansættelser
- Rekruttering: forgæves rekruttering i hovedstaden og opslag, der ikke fører til ansættelse i SUF
- Sygefravær: SUF og på tværs af kommuner

Tema 1. kvartal: Arbejdsstyrke og fastholdelse

- Arbejdsstyrken i SUF
- Ufaglærte medarbejdere
- Vikarforbrug
- Personaleomsætning opdelt på faggrupper
- Gennemsnitlige lønudgifter pr. medarbejder
- Kompetenceudvikling
- Resultater af exit-survey

Hovedtendenser

Fast indhold

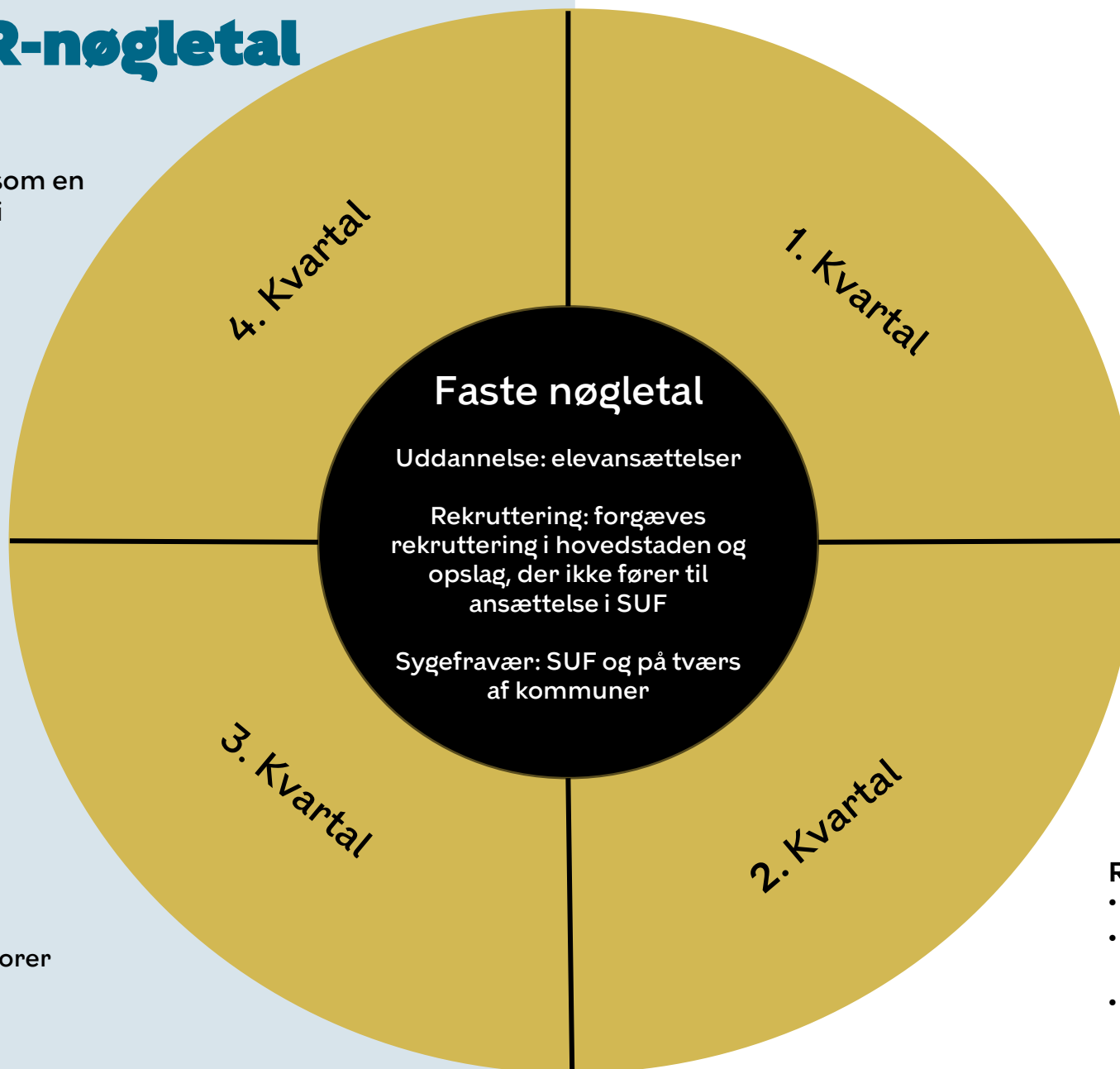
- Rekrutteringssituationen i hovedstadsområdet er forværret for SOSU-hjælpere, mens den er forbedret for SOSU-assistenter. Der ses derfor nu en ret stor forskel på de to SOSU-grupper, som tidligere har fulgtes ad.
- SUFs egne tal viser også en forværring i rekrutteringssituationen for SOSU-hjælpere i de seneste kvartaler.
- Sygefraværet i SUF faldt i 2024, hvilket skyldes et fald i det korte sygefravær.

Tema 1. kvartal: Arbejdsstyrke og fastholdelse

- SUFs udgifter til vikarer faldt fra 2023 til 2024. Faldet dækker over et stort fald i udgifterne til eksterne vikarer og en mindre stigning i udgifterne til interne vikarer.
- Personaleomsætningen i SUF er faldende. Særligt markant er det, at sygeplejerskers personaleomsætning både i 2024 og 2023 er på et lavere niveau end tidligere. Også for SOSU-assistenter og ergo- og fysioterapeuter ses en positiv udvikling.

Årshjul for HR-nøgletal 2025

Nøgletal indgår i 4. kvartal som en del af opfølgningen på mål i Strategi for håndtering af arbejdskraftsmangel i SUF



Arbejdsstyrke og fastholdelse:

- Arbejdsstyrken i SUF
- Ufaglærte medarbejdere
- Vikarforbrug
- Personaleomsætning opdelt på faggrupper
- Gennemsnitlige lønudgifter pr. medarbejder
- Kompetenceudvikling
- Resultater af exit-survey

Seniorer:

- Antal og andel seniorer
- Sygefravær for seniorer
- Personaleomsætning for seniorer
- Status på seniorindsatser

Rekruttering og uddannelse:

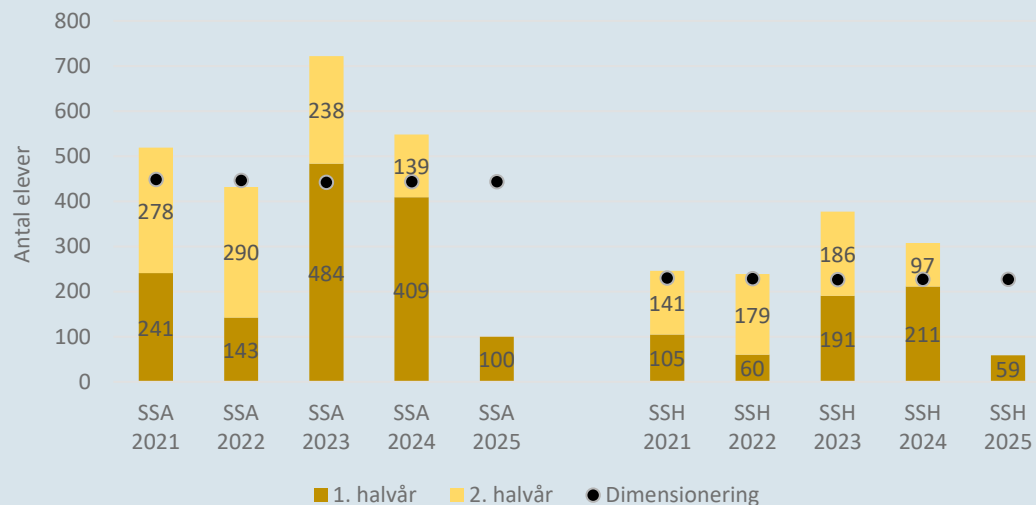
- Status på SUFs rekrutteringsenhed
- Status på flere faglærte og styrkede kompetencer
- Uddannelse: frafald og ansættelse af færdiguddannede elever samt baggrundsoplysninger om elever

Faste nøgletal

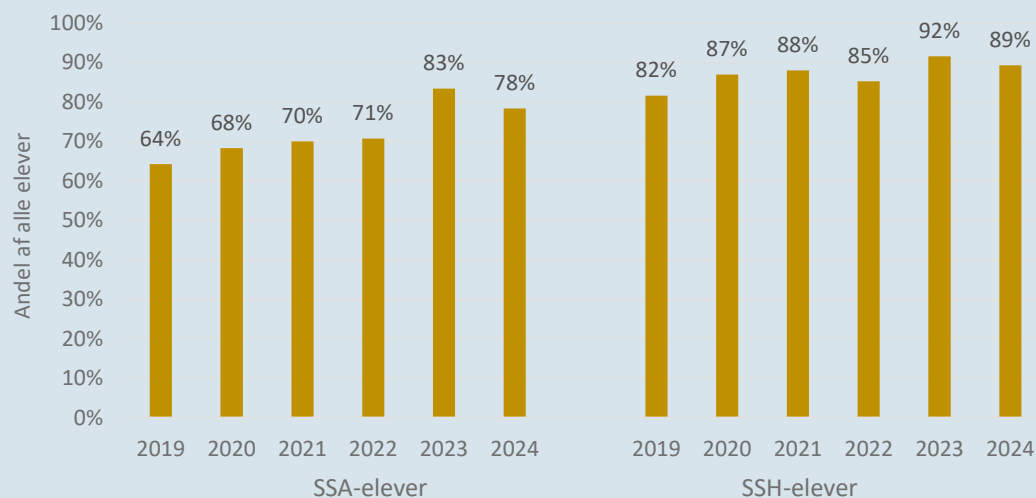


Uddannelse: SOSU-elevansættelser

Udvikling i SOSU-elevansættelser i KK 2021 - 2024

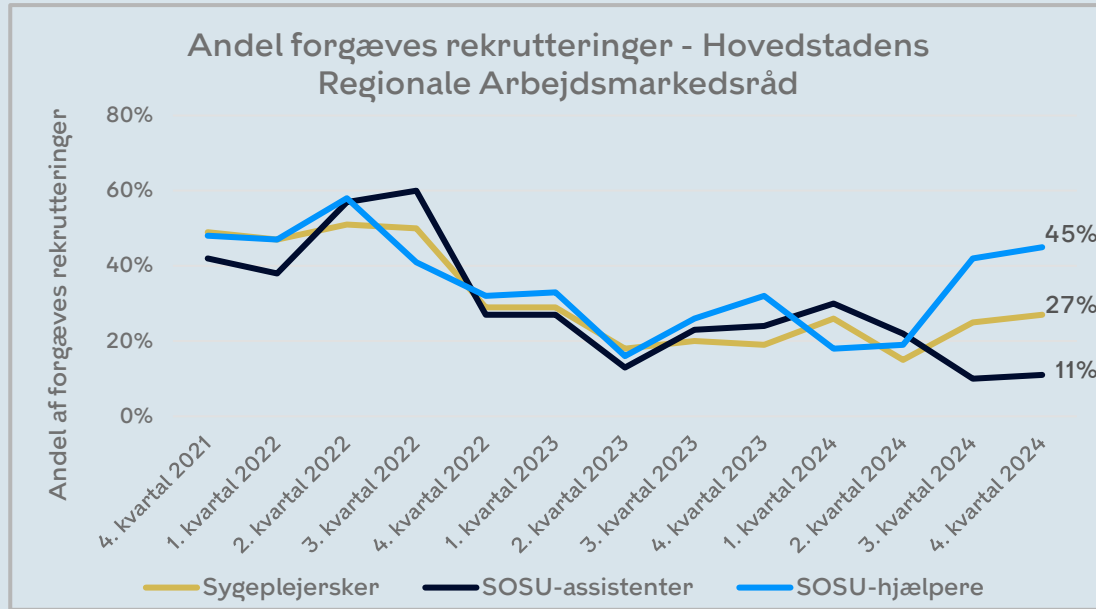


Andel af alle elever som er 25+ år



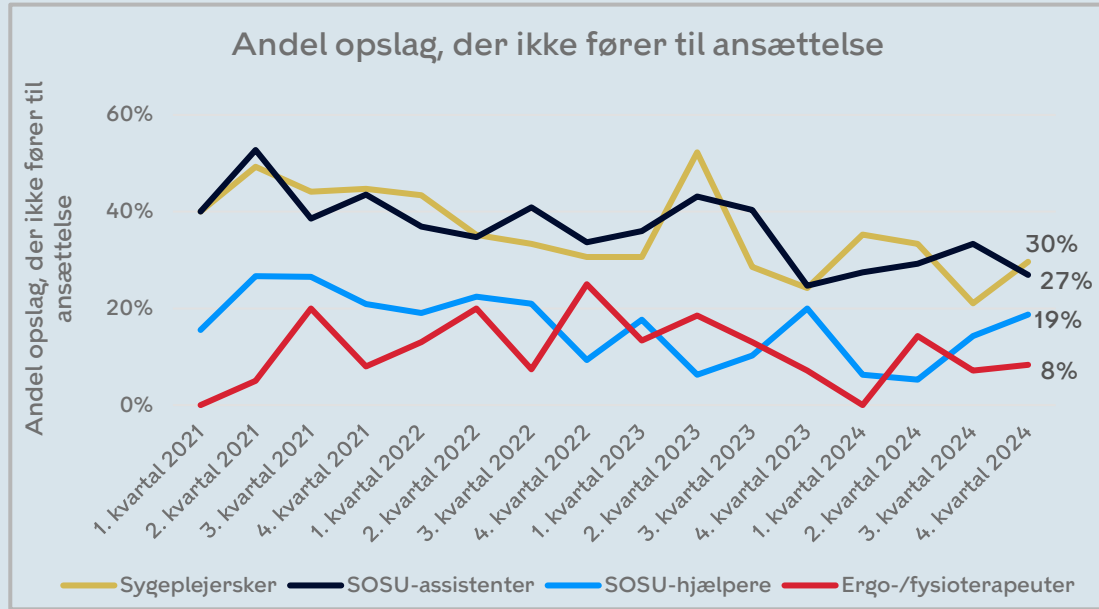
- Elevrekrutteringen går som forventet.
- I 2023 og 2024 har Uddannelse København, med direktionens godkendelse, overbooket for at kompensere for frafaldet inden uddannelsernes hovedforløb. Formålet er at opfylde dimensioneringen ved start på hovedforløbet, og faldet i antallet af elevansættelser fra 2023 til 2024 er udtryk for en kontrolleret justering i optaget på denne baggrund. Uddannelse København fortsætter denne praksis i 2025.
- Der ses en stigning i antallet af EUV1-elever, som er medvirkende til, at dimensioneringen på SSH blev overskredet i 2024. EUV1-elever er elever med mindst 2 års relevant erhvervserfaring og ansættelse af disse er en del af SUF's indsats Flere faglærte.
- Andelen af SOSU-elever, der er 25+ år, steg i 2023, men er faldet lidt igen i 2024. Andelen af SOSU-elever, der er 25+ år, er i 2024 dog stadig højere end i årene før 2023.
- Voksenelevlønsordningen gælder til og med 2026.

Rekruttering: Forgæves rekruttering i Hovedstaden



- Den mest markante udvikling i de seneste kvartaler er, at rekrutteringssituationen er forværret for SOSU-hjælpere, hvor andelen af forgæves rekrutteringer nu er 45 pct.
- Rekrutteringssituationen for SOSU-assistenter er derimod forbedret, og der ses nu en ret stor forskel på de to SOSU-grupper. Disse har tidligere i højere grad fulgtes ad.

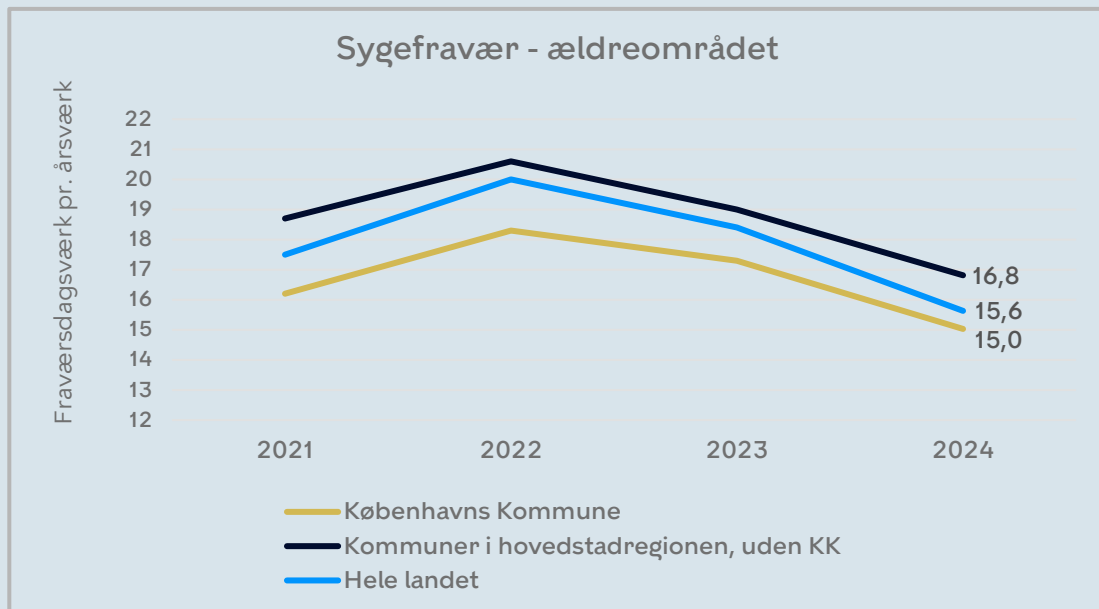
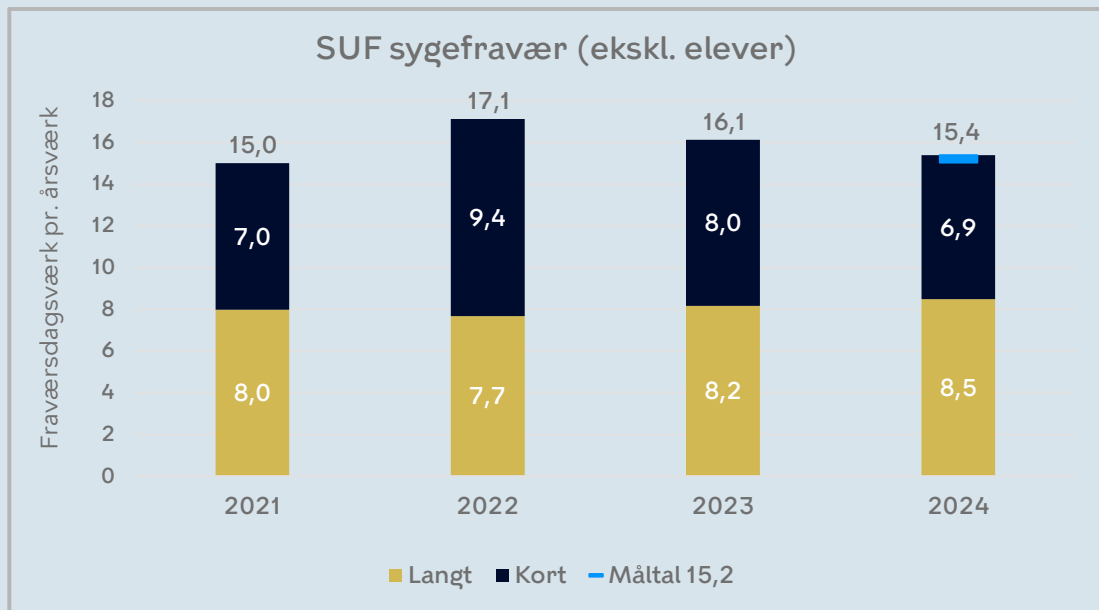
Rekruttering: Andel opslag, der ikke fører til ansættelse - SUF⁷



- I SUF finder rekruttering sted på to måder. Der rekrutteres dels via enhedernes egne opslag, og dels via koordineret rekruttering, hvor SUFs rekrutteringsfunktion understøtter enhederne med fælles og løbende opslag. På denne slide vises alene data for enhedernes egne opslag.
- SUFs tal for enhedernes egne opslag viser en forværring i rekrutteringssituationen for SOSU-hjælpere i de seneste kvartaler. Rekrutteringssituationen i SUF er dog fortsat bedre for SOSU-hjælpere, end den er for assistenter.
- Da en stigende del af ansættelserne for begge SOSU-grupper finder sted via koordineret rekruttering er antallet af ansættelser via enhedernes egne opslag, som opgørelsen på denne slide er baseret på, faldende.
- Center for HR og Uddannelse vil følge udviklingen i rekrutteringssituationen for SOSU-hjælpere tæt, blandt andet ved at se på, hvor mange SOSU-hjælpere enhederne får ansat via koordineret rekruttering.

Sygefravær

8



- Sygefraværet i SUF er faldende, og det samlede sygefravær i SUF var på 15,4 dage pr. medarbejder i 2024. Dvs. at SUF næsten har nået måltallet på 15,2 fraværssdage pr. medarbejder i 2024.
- Siden 2022 er det korte sygefravær faldet, mens der har været en stigning i det lange sygefravær.
- Sygefraværet på ældreområdet ligger fortsat lavere i Københavns Kommune end i landets øvrige kommuner. Særligt sammenlignet med omegnskommunerne ligger Københavns Kommune på et lavere niveau.

Tema:

Arbejdsstyrke og fastholdelse



Arbejdsstyrken i SUF

Månedslønnede årsværk	2021	2022	2023	2024
Sygeplejersker	693	683	693	699
SOSU-assistenter	1.313	1.261	1.267	1.305
SOSU-hjælpere	1.560	1.518	1.490	1.486
Ergo-/fysioterapeuter	485	489	511	527
Ufaglærte SOSU-medarbejdere	281	371	404	407
Øvrige faggrupper	1.892	1.891	1.949	1.973
SUF i alt	6.225	6.213	6.314	6.397

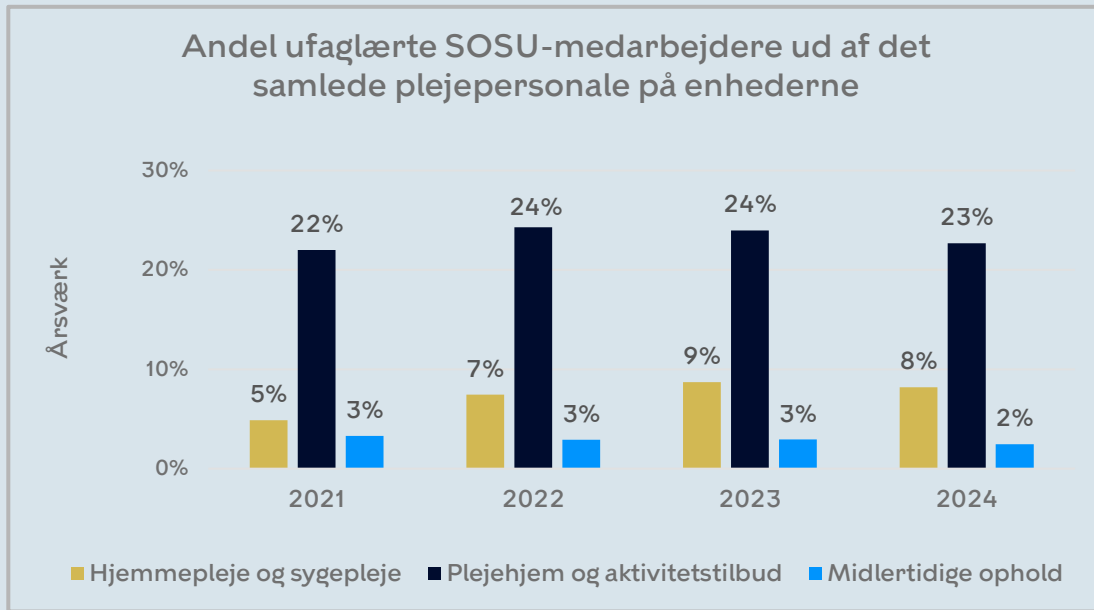
Gennemsnitligt antal timer pr. uge	2021	2022	2023	2024
Sygeplejersker	33,5	33,9	33,9	34,1
SOSU-assistenter	32,8	32,6	32,1	32,2
SOSU-hjælpere	32,4	32,1	31,9	31,7
Sygeplejersker og SOSU i alt	32,8	32,7	32,4	32,4

- Det samlede antal månedslønnede årsværk i SUF er let stigende. De 6.397 årsværk i SUF udgøres af 7.660 ansatte.
- I perioden 2021-23 skyldes stigningen især et øget antal ufaglærte SOSU-medarbejdere. I 2024 ligger denne gruppes antal på niveau med 2023.
- Antallet af ergo- og fysioterapeuter i SUF har været stigende gennem en årrække og er det fortsat.
- Det gennemsnitlige timetal for sygeplejersker og SOSU-assistenter i SUF er steget let fra 2023 til 2024.
- SOSU-hjælperes gennemsnitlige timetal er derimod faldet en anelse fra 2023 til 2024.
- Samlet set er det gennemsnitlige timetal for sygeplejersker og SOSU'er 32,4 i 2024, hvilket er uændret ift. i 2023.
- Aften- og nattevagter, der typisk arbejder 28 timer om ugen, indgår i de gennemsnitlige timetal. Disse udgør ca. 30 pct. af den samlede arbejdsstyrke i SUF inden for de 3 viste faggrupper.

*Data er fra ledelsesinfo Personale. Gns. timetal er kun for månedslønnede under 60 år og ekskl. medarbejdere i støttet beskæftigelse. I gns. timetal indgår over- og merarbejde.

Ufaglærte SOSU-medarbejdere i SUF (månedss- og timelønnede)

11



- Der er stor forskel på, i hvor høj grad de forskellige områder i SUF anvender ufaglærte medarbejdere. Andelen af ufaglærte er således meget større på plejehjem end i hjemmepleje og MTO.
- Andelen af ufaglærte har tidligere gennem en årrække været stigende i SUF, men ser nu ud til at have stabiliseret sig på et nogenlunde fast niveau, hvor der endda ses en svagt faldende andel ufaglærte i 2024.

*Data fra ledelsesinfo Personale. Note: kun enhedernes egne tilknyttede medarbejdere indgår. Eksterne vikarer samt vikarer fra SUFs centrale vikarkorps indgår dermed ikke. Disse vikarer er alle uddannede, og ville dermed trække andelen af ufaglærte på enhederne ned, hvis det var muligt at inkludere dem i opgørelsen.

Interne vikarer

Udgift i millioner kroner	2020	2021	2022	2023	2024
Hjemmepleje	21,0	15,8	10,4	11,1	11,7
Plejehjem	36,9	28,0	24,0	30,9	42,6
Midlertidige ophold	12,4	10,4	14,0	20,0	15,5
Øvrige enheder	2,8	20,0*	12,8*	1,1	0,2
Internt vikarforbrug i alt	73,0	74,0	62,2	63,2	69,9

Eksterne vikarer

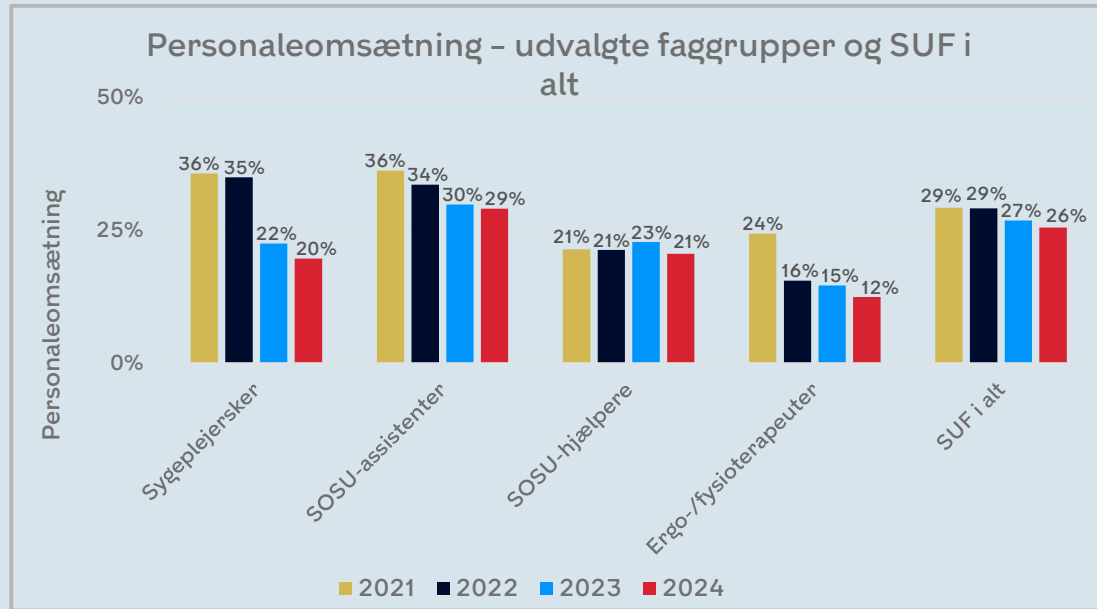
Udgift i millioner kroner	2020	2021	2022	2023	2024
Hjemmepleje	43,0	55,5	80,1	60,9	44,4
Plejehjem	30,0	39,9	59,8	36,6	29,0
Midlertidige ophold	14,2	23,0	30,7	21,0	3,5
Øvrige enheder	0,1	0,6	1,4	0,1	0,3
Eksternt vikarforbrug i alt	87,2	118,9	172,0	118,6	77,2

Vikarforbrug, SUF i alt	160,2	192,9	234,2	181,8	147,1
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Data fra Kvantum.
*Note: under øvrige enheder indgår i 2021 og 2022 udgifter til vikarer ifm. covid. Covid-vikarernes arbejde har fundet sted på driftsenhederne, men det er ikke muligt at opdele udgifterne på ydelsesområder, da de er centralt afregnet.

- Samlet set er SUFs vikarudgifter faldet markant fra 2022 til 2024. Fra 2023 til 2024 har der derudover været en bevægelse imod en øget anvendelse af interne vikarer og en reduceret anvendelse af eksterne vikarer.
- Stigningen i forbruget af interne vikarer skyldes primært en stigning på plejehjem.
- Det eksterne vikarforbrug i SUF er faldet fra 2023 til 2024. Dermed fortsættes tendensen fra året før, hvor der også var et kraftigt fald i udgifterne.
- Det er især MTO (midlertidige ophold), der har reduceret deres eksterne vikarforbrug fra 2023 til 2024, mens også i hjemmeplejen og på plejehjem har der været et fald.

Personaleomsætning opdelt på faggrupper



- Personaleomsætningen i SUF er faldende.
- Særligt markant er det, at sygeplejerskers personaleomsætning både i 2024 og 2023 er på et lavere niveau end tidligere.
- Også for SOSU-assisterter samt ergo- og fysioterapeuter ses en positiv udvikling.

Resultater af SUFs exit-survey 2024

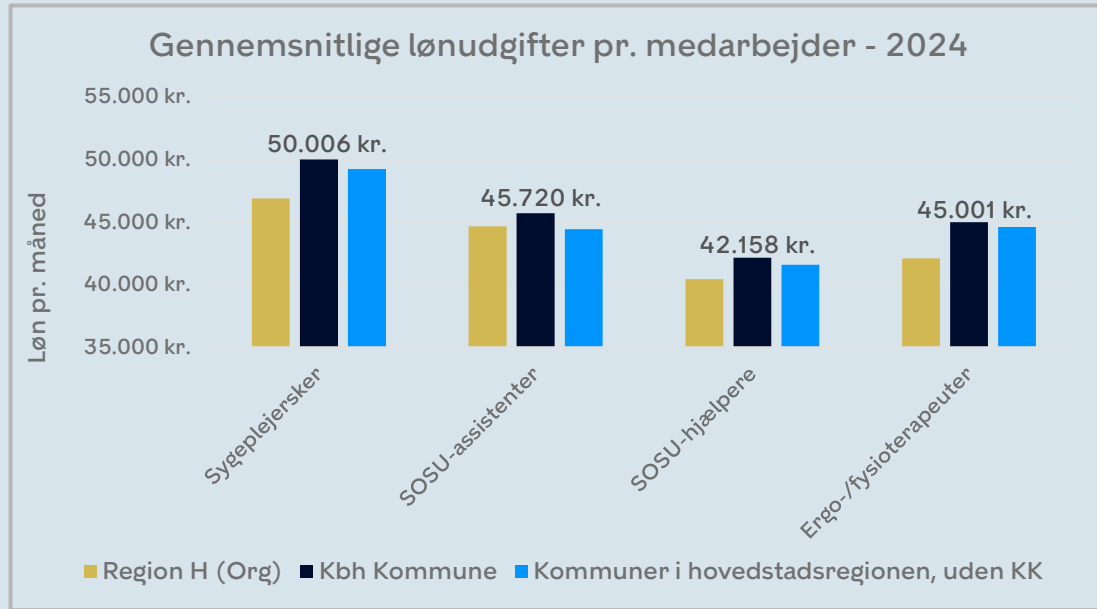
De væsentligste årsager til jobskifte blandt SUFs medarbejdere

(Der kan vælges op til 3 årsager, hvorfor der ikke summeres til 100 %)

Udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø i mit nuværende job	30 %
Mulighed for mere relevante opgaver og nye karrieremuligheder i mit nye job	28 %
Udfordringer med ledelsen i mit nuværende i mit nuværende job	25 %
Andet	23 %
Manglende muligheder for faglig udvikling i mit nuværende job	21 %
Højere løn i mit nye job	17 %
Arbejdsbyrden er for høj i mit nuværende job	16 %
Bedre arbejdstider i mit nye job	16 %
Mindre transport til arbejdspladsen/bedre geografisk placering	16 %
Manglende mulighed for faglig sparring og fællesskab i mit nuværende job	14 %
Udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø i mit nuværende job	11 %
Manglende indflydelse på arbejdstiden (fx timetal eller vagters placering eller længde) i mit nuværende job	8 %

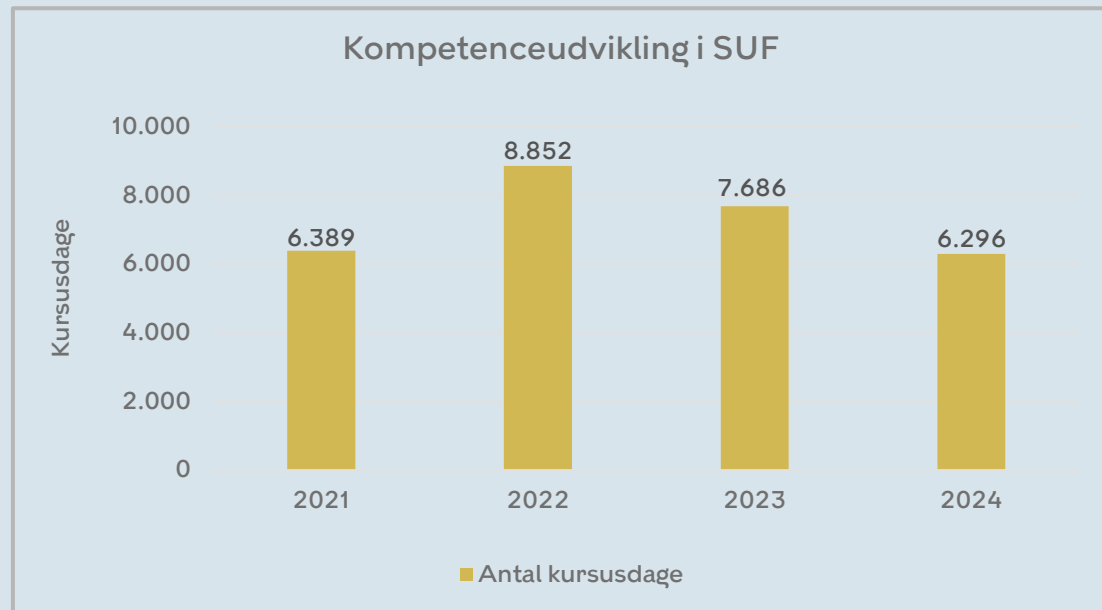
- SUFs exit-survey 2024 viser, at den hyppigste årsag til, at medarbejdere i SUF skifter job, er udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. Siden SUFs exit-survey startede i 2021, har udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø og udfordringer med ledelsen ligget i top 3 over årsager til jobskifte.
- Surveyens øvrige resultater viser også, at to tredjedele af dem, der skifter job, har været tilfredse med deres job i SUF. Det er på niveau med resultaterne i exitundersøgelserne fra 2022 og 2023.
- I surveyens øvrige resultater fremgår det desuden, at lidt over halvdelen af dem, der stopper fordi de har fået nyt job, angiver, at det primært er faktorer ved deres nuværende job i SUF, der gør, at de skifter job.

Gennemsnitlige lønudgifter pr. medarbejder



- Lønningerne i Københavns Kommune er i gennemsnit højere end i omegnskommunerne og Region H. Det gælder for både sygeplejersker, SOSU-assistenten, SOSU-hjælpere og ergo-/fysioterapeuter.

Kompetenceudvikling



- De 6.296 kursusdage, som medarbejdere i SUF har deltaget på i 2024, svarer til, at hver ansat i SUF i gennemsnit har deltaget i 0,8 kursusdag.
- En del af faldet i antal kursusdage i 2024 skyldes, at opgørelsesmetoden er justeret, så en række eksterne kurser ikke længere indgår. Der har dog også været et reelt fald i antal kursusdage.
- SUF har et måltal om at udbyde 6.500 kursusdage årligt og antallet af kursusdage i 2024 endte således tæt på dette mål.
- De kurser, der har fyldt mest i 2024, er oplæringsvejlederuddannelse, demensvejlederuddannelse, laveffektive metoder (low arousal) samt palliationskurset "Lær at lindre".
- Ud over de viste kursusdage har der i 2024 været afholdt 1.999 kursusdage i det statsligt finansierede projekt "Flere hænder, højere kvalitet", hvor fokus har været på at løfte flere fra ufaglært til faglært og træning af ufaglærte, særligt SIRI-sygeplejersker.

*Data fra Plan2Learn

Note: 2020-22 indgår kurser afholdt i regi af KK-Akademiet samt netværks- og temadage. Dette er ikke tilfældet for 2023 og frem. I 2020-23 indgår kurser afholdt i regi af Arbejdsmiljø København og Københavns Professionshøjskole. Dette er ikke tilfældet fra 2024 og frem. Disse valg er truffet for, at opgørelserne skal afspejle de fælles planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter, som SUF selv bestemmer udbuddet af.

Definitioner og kilder

- **Rekrutteringsdata** stammer fra Talent Recruiter-systemet. Data er baseret på en kategorisering af opslag inden for stillingstyper, og der inkluderes ikke opslag, hvor der søges flere forskellige stillinger i samme opslag. Det samlede antal opslag vil dermed være højere end det, der her er vist. Data for *forgæves rekrutteringer* stammer fra surveys udført af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- **Uddannelsesdata** leveres af Uddannelse København og stammer fra systemet EduAdm og fra Ledelsesinfo Personale.
- **Data for ufaglærte** stammer fra Ledelsesinfo Personale.
- **Data for vikarer** stammer fra Kvantum.
- **Data for arbejdsstyrken i SUF, herunder sygefravær, personaleomsætning, fuldtid og seniorer** stammer fra Ledelsesinfo Personale og inkluderer månedslønnede ansatte. Sygefravær opgøres i dagsværk pr. årsværk, som er antal fraværsdagsværk i forhold til antal fuldtidsansatte. Personaleomsætning udregnes som antal eksterne og interne afgang / antal medarbejdere med lønudbetaling i perioden.
- **Lønudgiftsdata** stammer fra KRL. Følgende løndele indgår: grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension. Overarbejde indgår ikke.
- **Sammenlignende data om personaleomsætning og sygefravær** stammer fra KRL. KRL-data er så vidt muligt afgrænset til kontoplansområde 'ældre'. Sygefravær er ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte.
- **Kompetenceudviklingsdata** stammer fra Plan2Learn.
- **Exit-survey-data** stammer fra SUFs exitsurveys, der gennemføres blandt alle medarbejdere, der har opsagt deres stilling i SUF.

- **Faggrupper er afgrænset på følgende måde:**

Faggruppe	Stillinger
Sygeplejersker	Sygeplejersker
SOSU-assistenter	SOSU-assistenter Plekehjemsassistenter Beskæftigelsesvejledere Sundhedsmedhjælpere
SOSU-hjælpere	SOSU-hjælpere Sygehjælpere Hjemmehjælpere
Ergo-/fysioterapeuter	Ergoterapeuter Ergoterapeuter, kliniske undervisere Fysioterapeuter Fysioterapeuter, kliniske undervisere
Ufaglærte SOSU-medarbejdere	Social- og sundhedspersonale, ikke-udd. Plejemedhjælpere
Øvrige faggrupper	Alle øvrige

STARs definition af hovedstaden	København, Frederiksberg, Dragør, Tårnby, Albertslund, Ballerup, Brøndby, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, Lyngby-Taarbæk, Rødovre, Vallensbæk, Allerød, Egedal, Fredensborg, Frederikssund, Halsnæs, Furesø, Gribskov, Helsingør, Hillerød, Hørsholm og Rudersdal
--	---